

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukannya dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan jaman yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas dan kuantitas serta kondisi yang sesuai.

Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja di dalam perusahaan, maka keberadaannya harus diperhatikan oleh para pimpinan dimana dalam bentuk perhatiannya harus berupa kompensasi-kompensasi yang dapat berbentuk materi maupun non materi dan cenderung diterima oleh perusahaan, serta tidak hanya penting sebagai dorongan utama seseorang menjadi karyawan tetapi juga berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan yang mana nantinya akan berpengaruh langsung terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan secara keseluruhan.

Dewasa ini banyak pimpinan perusahaan menyadari bahwa berhasil atau tidaknya usaha mempertinggi produksi serta efisiensi banyak tergantung kepada unsur manusianya yang melakukan pekerjaan dan melayani alat-alat kerja. Oleh karena itu sangat perlu adanya penghargaan terhadap tenaga kerja keadaannya. Sebab tenaga kerja itu bukan barang mati melainkan makhluk hidup yaitu manusia yang mempunyai pikiran, perasaan dan kemauan. Seperti ungkapan *"Asset make it possible but people make it happen"* yang menyatakan pentingnya sumber daya manusia. Tanpa manusia segala sesuatunya tidak mungkin terjadi.

Pemerintah telah sadar akan pentingnya sumber daya manusia dalam melanjutkan roda pembangunan. Pemerintah telah menyerukan gerakan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan daya pikir manusia Indonesia. Seruan ini ditindaklanjuti misalnya dengan peningkatan kesadaran membaca masyarakat,

pendirian / peningkatan mutu dari diklat-diklat departemen tenaga kerja, gerakan disiplin nasional, dan sebagainya.

Sebuah perusahaan yang memiliki modal besar dengan perencanaan yang dibuat oleh konsultan terkenal tidak akan mungkin berhasil bila tidak ditunjang dengan karyawan yang berkualitas. Kata “kualitas” di sini memiliki aspek objektivitas. Berkualitas bukan karena hubungan baik dengan pimpinan, bukan karena kesamaan-kesamaan yang dimiliki karyawan dengan pimpinan tetapi profesional dalam bidangnya.

Untuk memasuki sebuah perusahaan, karyawan, diseleksi setelah itu akan diberikan orientasi dan pelatihan yang sesuai dengan posisinya nanti. Dalam pekerjaan karyawan ini perlu untuk dievaluasi / dinilai. Penilaian ini perlu untuk menentukan bagaimana karir karyawan. Apakah ia akan di promosikan, tetap, dinaikan pangkat, atau di transfer kebagian lain atau akan diberikan pelatihan ulang. Keputusan terhadap karyawan ini memerlukan suatu dasar, dan dasar orang digunakan adalah sebuah “*Performance Appraisals*”.

Di setiap perusahaan, menilai karyawan adalah perlu, karena dapat membantu perusahaan untuk dapat lebih mengenal karyawan, lebih jauh juga memberikan kebijakan lebih lanjut terhadap karyawan. Dari sisi perusahaan, dapat dinilai apakah karyawan tersebut menguntungkan bagi perusahaan atau malah merugikan perusahaan.

Sering kali perusahaan biasanya diwakili departemen personalia tidak objektif dalam menilai karyawan. Unsur-unsur kedekatan dengan pimpinan atau kesamaan-kesamaan dalam bidang lainnya dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan ( gaji, promosi, PHK, dan lain-lain).

## **I.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan hal di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Shift-shift* manakah yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.
2. Variabel-variabel manakah yang berpengaruh terhadap prestasi kerja

### **I.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh *shift* dan variabel kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk.
2. Menganalisis pengaruh *shift* dan variabel kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk.

### **I.4 Ruang Lingkup Permasalahan**

Permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada karyawan bagian produksi di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

### **I.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan laporan ini akan mencakup enam bab, dimana setiap bab-bab akan terdiri dari beberapa sub-sub bab. Adapun sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I   Pendahuluan**

Pada bab ini akan dijelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II   Landasan Teori**

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang ada hubungannya dan mendasari pemecahan masalah dalam tugas akhir ini.

#### **BAB III   Metodologi Penelitian**

Bab ini berisikan gambaran pola berfikir dan tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan dalam pengolahan data pada tugas akhir ini.

#### **BAB IV   Pengumpulan Dan Pengolahan Data**

Bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi dan kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu dibahas juga mengenai data-data yang diperlukan dalam pengolahan data serta informasi yang akan digunakan untuk pemecahan masalah.

## BAB V Analisis

Bab ini berisikan pemecahan masalah serta analisis dan usul-usul yang disampaikan.

## BAB VI Kesimpulan Dan Saran

Dalam bab ini akan disampaikan apa yang telah dilakukan dalam pemecahan masalah dan saran-saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan.